

Die Kommunikation des Fortschrittes der cyber-Wear Heidelberg GmbH für das Geschäftsjahr 2013

Die cyber-Wear Heidelberg GmbH hat die zehn Prinzipien des UN Global Compact in verschiedenen Maßnahmen im Unternehmen und entlang der Lieferkette umgesetzt. Die Einhaltung der zehn Prinzipien sowie die Fortschritte bei ihrer Umsetzung werden mittels zahlreicher Kennzahlen belegt.

Die Maßnahmen im Unternehmen

Die cyber-Wear Heidelberg GmbH achtet die internationalen **Menschenrechte** und setzt sich dafür ein, diese in all unseren Einflussbereichen zu verwirklichen und vor Missachtung zu schützen. Alle Mitarbeiter der cyber-Wear Heidelberg GmbH sind dazu verpflichtet die Achtung der Menschenrechte durch das unterschreiben der zehn Prinzipien zu bestätigen. Die cyber-Wear Heidelberg GmbH dokumentiert welche Mitarbeiter bereits diese Unterschrift geleistet haben. Im Jahr 2013 war dies bei 100% der Mitarbeiter der Fall. In diesem Jahr strebt das Unternehmen das gleiche Ergebnis an. Um dieses Ziel zu erreichen, wird neuen Mitarbeitern das Dokument bereits bei Einstellung zur Unterschrift vorgelegt. Zu den Menschenrechten zählen u.a. Freiheitsrechte wie z.B. das Recht auf Privatsphäre. In dieses Recht lässt sich das Thema Datenschutz einordnen. In Zeiten des Internets wird der Schutz von gespeicherten Daten immer wichtiger. Die cyber-Wear Heidelberg GmbH verfügt daher über ein ausgereiftes IT-System das den Schutz der Kunden- und Mitarbeiterdaten gewährleisten kann. Werden dennoch Fälle von Datenmissbrauch gemeldet, so werden diese dokumentiert und entsprechende Konsequenzen daraus gezogen. Im Jahr 2013 wurden keine Fälle gemeldet. Ziel für 2014 ist es, diesen Wert wieder zu erreichen. Auch im Bereich der sozialen Menschenrechte ist unser Unternehmen aktiv. Jeder Mensch hat das Recht auf Teilhabe am kulturellen Leben, Integrationsprojekte liegen der cyber-Wear Heidelberg GmbH daher sehr am Herzen. Insgesamt unterstützten wir im Jahr 2013 fünf verschiedene soziale Projekte auf finanzielle oder materielle Art. Bereits seit einigen Jahren gibt es Sammelaktionen für den Tschernobyl-geschädigte Kinder e.V., an denen sich alle Mitarbeiter des Unternehmens beteiligen. Darüber hinaus arbeitet die cyber-Wear Heidelberg GmbH eng mit einer Behindertenwerkstatt zusammen und bekennt sich damit zum Recht auf Arbeit auch für behinderte Menschen. Schließlich unterstützen wir die Waldpiraten Heidelberg, das Heidelberg Project in den USA und das Haus der Jugend in Heidelberg. Für 2014 möchte die cyber-Wear Heidelberg GmbH das Engagement in diesen Projekten fortsetzen und ausbauen.

Unser Unternehmen respektiert darüber hinaus die in den zehn Prinzipien beschriebenen **Arbeitsrechte**. Ein faires Miteinander ist für uns der wichtigste Grundsatz im Verhältnis zu unseren Angestellten: Ferner sind all unsere Mitarbeiter von ihrer Vereinigungsfreiheit und ihrem Recht auf Kollektivverhandlungen in Kenntnis gesetzt und werden darin von der Geschäftsführung in keiner Weise eingeschränkt. Des Weiteren steht es allen Mitarbeitern der cyber-Wear Heidelberg GmbH frei sich in Gewerkschaften zu engagieren und in diesem Zusammenhang rechtmäßige Veranstaltungen zu

Managing Director:
Steven Baumgaertner
Roman Weiss

HRB 336623
Amtsgericht Mannheim

cyber-Wear Heidelberg GmbH

Dieselstrasse 2
69221 Dossenheim, Germany
Fon +49(0)6221 7590-500
Fax +49(0)6221 7590-555
info@cwmail.org - www.cyber-Wear.de

besuchen. Zudem schafft die cyber-Wear Heidelberg GmbH für jeden Angestellten schon ab dem ersten Arbeitstag faire Bedingungen. Für jede unserer Arbeitsstellen existieren eine detaillierte Stellenbeschreibung und eine daran gekoppelte Einstufung zur gerechten Entlohnung. Alle Arbeitszeiten richten sich nach den länderspezifischen Normen und werden von der cyber-Wear Heidelberg GmbH nicht eigenmächtig ausgedehnt. Jeder Mitarbeiter wird über seinen Urlaubsanspruch und sein Pausenrecht informiert, welche Möglichkeiten sich ihm dafür bieten und in welchen Zeitspannen er eben dieses ausüben kann. Mehrarbeit und überdurchschnittliche Leistungen werden von der cyber-Wear Heidelberg GmbH entsprechend entlohnt oder durch Ausgleichstage vergütet. Im Jahr 2013 wurden fünf Bonusse ausbezahlt und 39 zusätzliche Urlaubstage bei insgesamt elf Mitarbeitern gewährt. Auch im Jahr 2014 sollen alle Mitarbeiter die Überdurchschnittliches leisten oder erheblich mehr arbeiten derart entlohnt werden. Allerdings setzt die cyber-Wear Heidelberg GmbH von keinem Angestellten die Bereitschaft zu Überstunden voraus, sondern versucht vielmehr seinen Mitarbeitern alle nötigen Instrumente zur Verfügung zu stellen, sodass diese ihre Arbeit in einem vorgesehenen Rahmen erledigen können und vor Überarbeitung geschützt werden. Da ein faires Miteinander für uns unerlässlich ist, verpflichten wir uns gegen jede mögliche Diskriminierung am Arbeitsplatz einzutreten. Mitarbeiter können sich jeder Zeit an die Vertrauensperson des Unternehmens wenden und Diskriminierung bzw. Mobbing melden. Im Jahr 2013 wurden keine derartigen Fälle bekannt. Selbstverständlich möchten wir das gleiche Ergebnis im Jahr 2014 wieder erreichen. Die cyber-Wear Heidelberg GmbH führt zudem regelmäßige Mitarbeitergespräche mit ihren Angestellten durch, um deren Sicht zum Unternehmen zu hinterfragen, deren Wünsche und Erwartungen ernst zu nehmen und ihnen nachzukommen sowie letztlich die Arbeitssituation im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern. Nach Auswertung der Mitarbeitergespräche 2013 ergab sich eine Mitarbeiterzufriedenheit von 94%. Im kommenden Jahr möchte die cyber-Wear Heidelberg GmbH die Zufriedenheitsrate nahe 95% halten. Um das zu erreichen, muss das Unternehmen weiterhin auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen. Unter Mitarbeiterbedürfnisse fällt z.B. der Wunsch nach einer besseren Entlohnung. In regelmäßigen Abständen finden deshalb Jahrespersonalgespräche statt, in denen offen über Gehaltsvorstellungen und Beförderungen gesprochen wird. Manche Mitarbeiter äußern zudem häufig den Wunsch der Weiterbildung. Weiterbildungswünsche werden in den Schulungsplan aufgenommen und der Erfüllungsgrad des Schulungsplans wird dokumentiert. Im Jahr 2013 wurden 80% der Schulungen im Plan durchgeführt. Im Jahr 2014 möchte die cyber-Wear einen Planerfüllungsgrad von 90% erreichen. Neue Mitarbeiter erhalten in unserem Haus gewisse Grundschulungen. Damit soll ihnen ein effizientes Arbeiten bei der cyber-Wear Heidelberg GmbH ermöglicht werden. Im Jahr 2013 wurden 90% der Grundschulungen bei neuen Mitarbeitern durchgeführt. Im Jahr 2014 möchten wir diesen Wert auf 95% verbessern. Mit derartigen Angeboten schaffen wir Mitarbeiterbindung in unserem Unternehmen.

Im ersten Jahr der Anstellung zeigt sich, wie bei anderen Unternehmen auch, ein höherer Fluktuationswert. 87% unserer Mitarbeiter sind jedoch bereits länger als ein Jahr Teil des Unternehmens. Ziel für 2014 ist, diesen Wert auf 90% zu

Managing Director:
Steven Baumgaertner
Roman Weiss

HRB 336623
Amtsgericht Mannheim

cyber-Wear Heidelberg GmbH

Dieselstrasse 2
69221 Dossenheim, Germany
Fon +49(0)6221 7590-500
Fax +49(0)6221 7590-555
info@cwmail.org - www.cyber-Wear.de

steigern. Jedes Jahr kommen durch das Unternehmenswachstum neue Mitarbeiter hinzu. Im Jahr 2013 schuf die cyber-Wear zwei neue Stellen. In 2014 sind mindestens drei neue Stellen vorgesehen. Seit 2009 wird das Management von der cyber-Wear Heidelberg GmbH jährlich vom TÜV geprüft und nach ISO 9001:2008 zertifiziert. Als neutraler Dritter prüft der TÜV technische Anlagen, Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens und zeichnet somit die cyber-Wear Heidelberg GmbH für ein hohes Maß an Sicherheit und Qualität aus. Dieses hohe Maß an Sicherheit spiegelt sich auch in der Unfallstatistik wider. Für 2013 gab es keinerlei Arbeitsunfälle im Unternehmen und das ist damit auch die Zielsetzung für 2014. Das hervorragende Abschneiden in diesem Bereich ist auf die vorhandenen Sicherheitsinstruktionen und die penible Arbeit der installierten Sicherheitsbeauftragten zurückzuführen. Ferner kontrollieren in unseren Lagern die Lagerverwaltung alle einzelnen Arbeitsschritte und lernen neues Personal detailliert in die umfassenden Sicherheitsbestimmungen ein, um ein Unfallrisiko so gering und unwahrscheinlich wie möglich zu halten. Falls es aber dennoch zu einem Zwischenfall kommt, so befinden sich in unseren Niederlassungen gut zugängliche Erste-Hilfe-Kästen. Nichts liegt der cyber-Wear Heidelberg GmbH ferner als ihre Mitarbeiter auszubeuten und dies nicht nur um das entsprechende Menschenrecht zu gewähren, sondern auch weil die Motivation und Leistungsqualität ihrer Mitarbeiter für die cyber-Wear Heidelberg GmbH höchste Priorität hat und unabdingbar ist. Alle Vermarktungs- und Produktideen für die Abwicklung von Werbemittel-Full-Services, Promotional Gifts oder Corporate Fashion, entspringen den Köpfen unserer Mitarbeiter. Das macht unsere Mitarbeiter zu unserer wichtigsten Ressource. Um das nachhaltige Bestehen dieser Ressource zu gewährleisten und die Kreativität unsere Mitarbeiter nicht vollends auszuschöpfen, liegt uns sowohl ihre körperliche wie auch geistige Unversehrtheit am Herzen. Dass wir dabei durchaus erfolgreich sind zeigt die Krankheitsstatistik. Im Jahr 2013 waren lediglich 2,54 % der Mitarbeiter länger als 5 Tage krank und gar nur 1,1% waren länger als 10 Tage krankheitsbedingt abwesend. Im Jahr 2014 möchte die cyber-Wear Heidelberg GmbH in beiden Fällen unter 2% liegen.

Die cyber-Wear Heidelberg GmbH macht in ihrem Alltagsgeschäft auch stetig auf den **Umweltschutz** aufmerksam. Alle Vorgänge bezüglich des Umweltschutzes in unseren Filialen werden von einem Umweltbeauftragten überwacht. Dessen Aufgabe besteht zum einen darin, die Mitarbeiter im Bereich Umweltbewusstsein zu schulen, aber auch darin, praktische Ansätze zu finden, um die cyber-Wear Heidelberg GmbH zu einem Unternehmen reifen zu lassen, das eine Vorbildfunktion in punkto Umweltschutz einnimmt. Damit wir unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich halten können, existieren in unserem Hause bereits acht praktische Richtlinien, die den Umgang mit der Umwelt auf den verschiedensten Ebenen regeln. Dadurch hält sich die cyber-Wear Heidelberg GmbH nicht nur an die nationalen Gesetze über Gefahrgüter, Abfallwirtschaft und das Inverkehrbringen und Entsorgen von Elektrogeräten, sondern definiert auch individuelle Leitlinien z.B. über den sparsamen Umgang mit Verpackungsmaterial in unseren Lagern oder über den effektiven und umweltschonenden Einsatz von Dienstfahrzeugen. Der Umweltschutzbeauftragte lässt sich die Kenntnisnahme der Richtlinien jährlich

Managing Director:
Steven Baumgaertner
Roman Weiss

HRB 336623
Amtsgericht Mannheim

cyber-Wear Heidelberg GmbH

Dieselstrasse 2
69221 Dossenheim, Germany
Fon +49(0)6221 7590-500
Fax +49(0)6221 7590-555
info@cwmail.org - www.cyber-Wear.de

von jedem Mitarbeiter bestätigen. Im Jahr 2013 haben alle Mitarbeiter diese Rückmeldung geleistet. Für 2014 ist die Vorgabe ebenfalls 100% Mitarbeiterrückmeldungen zu erhalten. Das gleiche gilt für die Raumklimarichtlinien der cyber-Wear Heidelberg GmbH, die zur Reduzierung des Energiebedarfs eingeführt wurden. Im Lager werden zurzeit etwa 50% Altkartonagen für Kundenlieferungen verwendet. Jeder Karton der wiederverwendungsfähig ist, wird nach Absprache mit dem Kunden erneut in Umlauf gebracht. Auch in diesem Jahr möchten wir, für die Hälfte unserer Sendungen, Altkartonagen verwenden. Um den Versand noch umweltfreundlicher zu gestalten, beteiligt sich die cyber-Wear Heidelberg GmbH am Umweltprogramm der Deutschen Post AG „Go Green“. Allein durch dieses Programm konnten in den letzten 3 Jahren über 15t CO₂ kompensiert werden. Im Jahr 2013 wurden etwa 10% der Lieferungen mit Go Green versandt. In diesem Jahr haben wir uns das Ziel gesetzt, 12% der Pakete über dieses Programm zu versenden. Des Weiteren haben alle Fahrzeuge im Unternehmensfuhrpark eine grüne Umweltplakette. Die Anschaffung von Fahrzeugen, die diese Plakette nicht erhalten, ist von Seiten der Geschäftsleitung untersagt. Unser Unternehmen bemüht sich zudem die Geschäftsfahrten so zu optimieren, dass ein Minimum an Treibstoff verbraucht und damit auch ein Maximum an Kosten gespart werden kann. Darüber hinaus engagieren wir uns im Bereich Abfallreduzierung. 2013 kam es bei der cyber-Wear Heidelberg GmbH zu lediglich vier Abfallsonderabholungen. Für 2014 lautet die Zielvorgabe weniger als vier zu erreichen. Der Abfallanfall pro umgesetzten Euro im Bereich recyclebare Stoffe lag bei 27 ml. In 2014 möchten wir diesen Wert mit 25 ml pro umgesetzten Euro unterbieten. Restmüll entsteht in unserem Unternehmen in sehr geringem Umfang. In diesem Jahr fielen gerade einmal 0,22 ml pro umgesetzten Euro an. Dennoch möchten wir auch diesen Wert in 2014 weiter schmälern und einen Wert von 0,20 ml pro umgesetzten Euro erzielen. Des Weiteren hat die cyber-Wear Heidelberg GmbH in diesem Jahr, mit der Umstellung auf 100% Ökostrom, einen weiteren enormen Schritt zu mehr Umweltverträglichkeit gemacht. Im Jahr 2013 kamen nämlich nur etwa 46% des Energiebedarfs unseres Unternehmens aus erneuerbaren Energiequellen. Selbstverständlich wird trotzdem weiterhin daran gearbeitet, den Energiebedarf des Unternehmens zu reduzieren. Pro Mitarbeiter wurden 2013 1032 kwh Strom verbraucht. In 2014 möchten wir den Stromverbrauch auf 980 kwh pro Mitarbeiter reduzieren. Für die Reduzierung des Heizgas- und Wasserverbrauchs gibt es ebenfalls Vorgaben, die der Tabelle am Ende des COP entnommen werden können. Erreichen möchten wir diese Reduzierungen, in dem wir unsere Mitarbeiter noch stärker für Umweltschutz sensibilisieren und auf neue sparsame Technologien setzen. Schließlich helfen die regelmäßigen Überprüfungen durch den TÜV der cyber-Wear Heidelberg GmbH dabei, neue Reize und Ideen im Bereich des Umweltschutzes aufzunehmen und umzusetzen sowie dabei jede, auch noch so kleinen, Umweltmängel an Geräten oder Produktionsabläufen aufzuspüren und auszubessern.

Die cyber-Wear Heidelberg GmbH verfügt ferner über umfangreiche Maßnahmen zur **Korruptionsbekämpfung** im Unternehmen. Für die cyber-Wear Heidelberg GmbH ist die Qualität ihrer Produkte zusammen mit dem Vertrauen ihrer

Managing Director:
Steven Baumgaertner
Roman Weiss

HRB 336623
Amtsgericht Mannheim

cyber-Wear Heidelberg GmbH

Dieselstrasse 2
69221 Dossenheim, Germany
Fon +49(0)6221 7590-500
Fax +49(0)6221 7590-555
info@cwmail.org - www.cyber-Wear.de



Kunden, das wichtigste zu erfüllende Kriterium um sich auf dem Werbemittelmarkt behaupten zu können. Korruption jeder Art wirkt auf diese beiden Faktoren höchst abschlägig. Deshalb und um ein faires Miteinander in unserer leistungsorientierten, oft zu moralischen Tiefschlägen bereiten, Gesellschaft zu fördern, setzt sich die cyber-Wear Heidelberg GmbH für eine korruptionslose Arbeitswelt, die zudem frei von Erpressung und Bestechung ist, ein. Bei der cyber-Wear Heidelberg GmbH werden alle Produktionsabläufe genauestens überwacht und unterlaufen in ihrem Prüfungszyklus vielen Freischaltungsebenen, ohne deren Bestätigung keine relevanten Arbeitsschritte durchgeführt werden können. Damit sich dies aber nicht nachteilig auf die Flexibilität des Unternehmens auswirkt, hat die cyber-Wear Heidelberg GmbH im Laufe der Jahre ein hochkarätiges System entwickelt, das Schnelligkeit garantiert, aber dennoch vielen Personen die Einsicht und die Kontrolle über die jeweiligen Produktionsabläufe ermöglicht. Dies garantiert uns ein Höchstmaß an Transparenz. Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, nachhaltig zu verhindern beginnt aber schon in der Kontaktpflege mit jedem Mitarbeiter. Nur zufriedene und motivierte Angestellte, die in einem ausgeprägten Vertrauensverhältnis zu ihren Vorgesetzten stehen und die für ihre Arbeit gebührend be- und entlohnt werden, sind frei von Verlockungen der Korruption. Diesen Aspekten ist sich die cyber-Wear Heidelberg GmbH bewusst und bemüht sich daher in all ihren Standorten um ein solches Arbeitsklima. Neben regelmäßigen Mitarbeitergesprächen zählen auch gemeinsame niederlassungsübergreifende Veranstaltungen, die die Gemeinschaft stärken, zu wichtigen Maßnahmen der Korruptionsbekämpfung. Abgesehen von der sozialen Ebene sorgt die cyber-Wear Heidelberg GmbH aber auch auf vertraglicher Ebene für Korruptionsvorbeugung von Anfang an. So müssen beispielsweise alle Mitarbeiter eine „Compliance“ unterschreiben, die ihnen untersagt Geschenke jeglicher Art von Geschäftspartnern oder dritten Personen anzunehmen, insofern keine Genehmigung der Geschäftsleitung vorliegt. Im Jahr 2013 kam es zu keinen Verstößen gegen die Compliance. Das wird auch immer die Zielsetzung für die kommenden Jahre sein. Das gute Abschneiden in diesem Bereich ist auch auf das Unternehmensmodell der cyber-Wear Heidelberg GmbH zurückzuführen. Dieses ist nicht ausschließlich hierarchisch aufgebaut, sondern zeichnet sich vielmehr durch mehrere Arbeitsgruppen aus. Dadurch ist das Risiko eines Machtmissbrauches einzelner Personen eher gering und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb einer Gruppe wirkt sich negativ auf Versuche der Erpressung aus. Darüber hinaus verpflichtet sich die cyber-Wear Heidelberg GmbH dazu, niemals selbst Gebrauch von Korruption jeglicher Art zu machen oder Korruptionsversuche Dritter anzunehmen und kommuniziert dies auch öffentlich mit seinen Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Im Jahr 2013 kam es zu keinerlei Bestechungsversuche durch Dritte. Selbstverständlich möchte die cyber-Wear auch 2014 in diesem Bereich die Zahl 0 stehen haben. Ein weiteres Geheimnis des korruptionsfreien Arbeitsumfelds unseres Unternehmens liegt daran, dass alle Produktionsabläufe und Arbeitsschritte bei der cyber-Wear Heidelberg GmbH schriftlich festgehalten und archiviert werden. Somit können sie nicht nur im Moment des Geschehens überwacht werden, sondern auch später eingesehen und überprüft werden. Ferner prüfen Buchhaltung und

Managing Director:
Steven Baumgaertner
Roman Weiss

HRB 336623
Amtsgericht Mannheim

cyber-Wear Heidelberg GmbH

Dieselstrasse 2
69221 Dossenheim, Germany
Fon +49(0)6221 7590-500
Fax +49(0)6221 7590-555
info@cwmail.org - www.cyber-Wear.de



Geschäftsführung in regelmäßigen Abständen alle, vor allem die finanziellen, Vorgänge und Transaktionen im Unternehmen und werden so schnell auf etwaige Fehler oder Ungereimtheiten aufmerksam und können diesen umgehend nachgehen. Als Maß für erfolgreiche Korruptionsvorbeugung dienen der cyber-Wear Heidelberg GmbH schließlich regelmäßig durchgeführte anonyme Mitarbeiterbefragungen zur allgemeinen Mitarbeitermotivation, die in ausgewerteter Form einen Wert für die Motivation der Angestellten ergeben und mögliche Mängel in bestimmten Bereichen des Arbeitsklimas aufzeigen können.

Maßnahmen entlang der Lieferkette

Selbstverständlich unternimmt die cyber-Wear Heidelberg GmbH alles ihr Mögliche um die Umsetzung der **10 Prinzipien** des UN Global Compact auch entlang der Lieferkette zu gewährleisten. Dies gestaltet sich als mittelständisches Unternehmen mit teils geringen Einkaufsvolumina bei über 1500 Lieferanten nicht immer einfach. Dennoch können wir jährlich erhebliche Fortschritte entlang unserer Lieferkette erzielen. Bei unseren 30 Hauptlieferanten führen wir regelmäßige Audits vor Ort durch. Jeder dieser Lieferanten soll mindestens einmal in zwei Jahren auditiert werden. Im Jahr 2013 wurden drei Audits durchgeführt, für 2014 sind 20 weitere vorgesehen. Darüber hinaus ermutigt die cyber-Wear Heidelberg GmbH alle ihre Lieferanten Mitglied im UN Global Compact zu werden oder vergleichbare Zertifizierungen zu erhalten. Eine Mitgliedschaft in einer Nachhaltigkeitsinitiative wird entsprechend mit Punkten im Lieferantenbewertungsbogen belohnt. Die Anzahl der Punkte entscheidet am Ende darüber, ob ein Lieferant der cyber-Wear Heidelberg GmbH als A, B, oder C Lieferant eingestuft wird. Langfristig möchten wir ausschließlich mit A Lieferanten zusammen arbeiten. Nach unserer Bestandsaufnahme im Jahr 2013 ergab sich, dass bereits 80% unserer Lieferanten Mitglied einer Nachhaltigkeitsinitiative sind bzw. eine Zertifizierung in diesem Bereich besitzen. Wir möchten in diesem Jahr noch mehr Lieferanten dazu motivieren sich im Bereich Nachhaltigkeit zertifizieren zu lassen und so am Ende des Jahres 2014 einen Wert von 85% dokumentieren. Darüber hinaus konnte die cyber-Wear Heidelberg GmbH bereits 25 ihrer Lieferanten dafür gewinnen, die zehn Prinzipien schriftlich anzuerkennen. Für 2014 haben wir uns als Ziel gesetzt, 15 weitere Lieferanten schriftlich zur Einhaltung der zehn Prinzipien zu verpflichten. Über Lieferanten, die uns ihr Engagement im Bereich Nachhaltigkeit in einer geeigneten Form versichern, möchten wir zukünftig ein Großteil unserer Produkte beziehen. Auditierete Lieferanten haben 2013 einen Anteil von 40% am Einkaufsvolumen. Diesen Wert möchten wir 2014 auf 50% verbessern. Dies erreichen wir, in dem wir noch enger mit derart verlässlichen Partnern zusammenarbeiten und weitere Hauptlieferanten auditieren. Der Anteil am Einkaufsvolumen bei Lieferanten, die eine Unterschrift unter die zehn Prinzipien des UN Global Compact geleistet haben, betrug 2013 45%. In diesem Jahr möchte cyber-Wear Heidelberg GmbH diesen Wert auf 65% verbessern. Bei jeder Verhandlung werden daher die zehn Prinzipien dem Lieferantenvertrag zur Unterschrift beigelegt. Kommt es bei Lieferanten dennoch zu Verletzungen der Menschenrechte, Kinder- und Zwangsarbeit oder Korruption so wird die

Managing Director:
Steven Baumgaertner
Roman Weiss

HRB 336623
Amtsgericht Mannheim

cyber-Wear Heidelberg GmbH

Dieselstrasse 2
69221 Dossenheim, Germany
Fon +49(0)6221 7590-500
Fax +49(0)6221 7590-555
info@cwmail.org - www.cyber-Wear.de



Zusammenarbeit mit diesen Lieferanten sofort beendet. Stakeholder können sich jederzeit an den CPO der cyber-Wear Heidelberg GmbH wenden und entsprechende Fälle melden. Führt der CPO ein Audit bei Lieferanten durch, achtet er penible darauf, dass ein Arbeitsumfeld gemäß den zehn Prinzipien gegeben ist. Neben den bereits genannten potenziellen Problembereichen, achtet er auf die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeitenregelungen sowie die Vergütung der Mitarbeiter des Lieferanten. Bei den bereits durchgeführten Audits kam es dabei zu keinen nennenswerten Abweichungen. Egal ob ein Audit vor Ort stattfindet oder nicht, verlangt die cyber-Wear von ihren Lieferanten zudem Informationen darüber, ob diese Umweltschutzrichtlinien implementiert haben. Im Jahr 2013 traf das auf 70% der Lieferanten zu. Durch entsprechende Punkte im Lieferantenbewertungsbogen möchte die cyber-Wear Heidelberg GmbH 2014 noch mehr Lieferanten dazu anhalten Umweltschutzrichtlinien zu implementieren. Am Ende des Jahres sollen 75% der Lieferanten im Umweltschutz aktiv sein. Des Weiteren verfolgen wir auch entlang der Lieferkette das Ziel, Abfall zu reduzieren, und kommunizieren daher an Lieferanten, dass diese von unnötigen Verpackungsmaterialien absehen sollen. Erfasst wird der Abfallanfall, der durch eine andere Verpackungsart vermeidbar wäre, über das Reklamationsmanagement. Für 2013 wurden keine Fälle unnötiger Verpackung gemeldet. Schließlich verlangen wir von Lieferanten bei der Aushandlung neuer Verträge die Unterschrift unseres „Code of Conduct“, um uns damit vor Korruptionsversuchen abzusichern. 23 unserer Lieferanten haben den Code of Conduct bereits unterzeichnet. Am Ende des Jahres 2014 möchten wir 30 Unterschriften vorweisen.

Nachhaltigkeit

Auch in Zukunft bekennt sich die cyber-Wear Heidelberg GmbH zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und wird weitere Maßnahmen einleiten um die internationalen Menschenrechte im Unternehmen zu schützen, Arbeitsnormen einzuhalten und zu fördern, ein nachhaltiges Umweltbewusstsein zu generieren und neue Umweltschutzmaßnahmen einzuleiten sowie Korruption jeglicher Art zu bekämpfen. Diese Prinzipien fördern wir in unserem vollen Einflussbereich und werden daran mitwirken sie einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, um unsererseits eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung zu garantieren und um eine Gesellschaft zu schaffen, die sich an den Zielen der Vereinten Nationen orientiert.

Managing Director:
Steven Baumgaertner
Roman Weiss

HRB 336623
Amtsgericht Mannheim

cyber-Wear Heidelberg GmbH

Dieselstrasse 2
69221 Dossenheim, Germany
Fon +49(0)6221 7590-500
Fax +49(0)6221 7590-555
info@cwmail.org - www.cyber-Wear.de



| Thema | Messung/Kennzahl | Vorgabe für 2013 | Ist Zustand 2013 | Ziel / Soll Zustand 2014 | Wie umsetzen? / Maßnahme | Bemerkung |
|--|---|---|---|---|---|--|
| cyber-Wear Menschenrechte | | | | | | |
| Vergütung der Mitarbeiter zur Einhaltung von Menschenrechten | Prozentsatz an Mitarbeitern die sich schriftlich zu Einhaltung der Menschenrechten verpflichtet haben | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 100% der Mitarbeiter haben Unterschrift geleistet | 100% müssen Unterschrift geleistet haben | Einforderung einer Unterschrift des Mitarbeiters/ Regelmäßige Kontrolle der Personalakten | Jeder neue Mitarbeiter bekommt dieses Dokument gleich zu Beginn. |
| Finanzielle und materielle Unterstützung sozialer Projekte | Anzahl an unterstützten Projekten | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | Unterstützung von sozialen 5 Projekten | Engagement in den 5 Projekten fortsetzen und ausbauen | Jährliche finanzielle Spenden an die Projekte. Bei Sachspenden wird unter den Mitarbeitern gesammelt z.B. Kleiderspenden | |
| Datenschutz | Anzahl an Kundenbeschwerden/ Vorfällen pro Jahr | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 gemeldete Vorfälle für 2013 | 0 Vorfälle für 2014 | Datenschutzgarantie in Kundenverträgen belegen/ Mitarbeiter für Datenschutz sensibilisieren | |
| Arbeitsrechte | | | | | | |
| Mitarbeiterbindung | Prozentsatz an MA die bereits länger als 1 Jahre im Unternehmen sind abzüglich neu geschaffener Stellen | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 87% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | 90% arbeiten 1 Jahre oder länger im Unternehmen | Argenehmes Arbeitsklima schaffen/ Aufsteigsmöglichkeiten in Aussicht stellen/ Verantwortung an Mitarbeiter übertragen | |
| Schaffung von Arbeitsplätzen | Geschaffene Stellen in einem Jahr | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 2 neue Stellen in 2013 | 3 neue Stellen in 2014/ So viele neue Stellen wie Unternehmensentwicklung zulässt | Neue Kunden gewinnen/ Auf weitere Märkte expandieren und somit Bedarf für weitere Arbeitskräfte schaffen | |
| Mitarbeitergespräche | Prozentsatz an zufriedenen Mitarbeitern | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 94% der Mitarbeiter sind zufrieden werden und auch nachgehalten | 95% der Mitarbeiter sind zufrieden | Jährliches Mitarbeitergespräch mit besprochenen Inhalte z.B. gewünschte Weiterbildungsmaßnahmen einleiten | |
| Weiterbildung der Mitarbeiter | Schulungsplanerfüllung | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 80% der Schulungen konnten erfüllt werden | 90% der Anfragen sollen erfüllt werden | Zusammenarbeit mit externen Bildungsanbietern/ Interne Schulungen anbieten/ flexible Arbeitsstrukturen | |
| Grundschulungen für neue Mitarbeiter | Prozentsatz neuer Mitarbeiter die Grundschulungen erhalten haben | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 90% der neuen Mitarbeiter wurden geschult | 95% der neuen Mitarbeiter sollen Grundschulung erhalten | Schulungssternie in das 1. Arbeitsjahr der neuen Mitarbeiter einbauen | |
| Überdurchschnittliche Leistung, Mehrarbeit | Anzahl an gezahlten Bonusen oder zusätzlichen Urlaubstagen als Ausgleich für Mehrarbeit in einem Jahr | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | An 5 Mitarbeiter wurden Bonusse ausbezahlt, insgesamt wurden 39 zusätzliche Urlaubstage bzw. Ausgleichstage gewährt (bei 11 MA) | Alle Mitarbeiter die erhebliche Mehrarbeit leisten sollen einen Bonus erhalten. Mehrarbeit/Zusatzarbeit wird auch durch Urlaubstage aufgefangen | Individuelle Beurteilung von Fall zu Fall | |
| Arbeitsunfälle | Anzahl an Arbeitsunfälle pro Jahr | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 Arbeitsunfälle | 0 Arbeitsunfälle | Instruktionen zur Arbeitssicherheit für Mitarbeiter/ Vergangene Vorfälle analysieren und evtl. Änderungen am Arbeitsplatz vornehmen | |
| Langzeitkranke | Prozentsatz an Mitarbeitern die länger als 5 Tage im Jahr krank waren | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 1,1% der MA waren mehr als 10 Tage krank | Nicht mehr als 2% der Mitarbeiter sollten mehr als 10 Tage krank sein | Arbeitsatmosphäre beibehalten in der Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen/Krankmeldungen analysieren | |
| Kurzzeitkranke | Prozentsatz an Mitarbeiter, die bis zu 5 Tage im Jahr krank waren | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 2,45% der MA waren mehr als 5 Tage krank | Nicht mehr als 2% der Mitarbeiter sollten mehr als 5 Tage krank sein | Arbeitsatmosphäre beibehalten in der Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen/Krankmeldungen analysieren | |
| Diskriminierung/ Mobbing | Anzahl an Vorfällen | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 Vorfälle für 2013 | 0 Vorfälle für 2014 | Es ist eine Vertrauensperson im Unternehmen benannt, an die sich Mitarbeiter in derartigen Fällen wenden können | Neuwahl erfolge im Feb. 2014 |
| Korruptionsbekämpfung | | | | | | |
| Unterschrift der Compliance durch Mitarbeiter | Anzahl an Verstößen gegen die cyber-Wear Compliance | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 Verstöße | 0 Verstöße | 1x jährlich Mitarbeiter per Email an Compliance erinnern/ Korruption mit Entlassung ahnden | |
| Bestechungsversuche von Seiten der Stakeholder | Bestechungsversuche pro Jahr | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 0 Verstöße | 0 Verstöße | Stakeholderdialog/Keine Zusammenarbeit mit Stakeholdern die versuchen das Unternehmen zu bestechen | |
| Umweltschutz | | | | | | |
| Information der Mitarbeiter über Umweltschutzmaßnahmen | Prozentsatz an Mitarbeitern, die Umweltschutzrichtlinien erhalten haben | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 100% der Mitarbeiter wurden über Richtlinien informiert | Alle Mitarbeiter sollen über Umweltschutzrichtlinien informiert werden | Jährlich 1x per Email an alle Mitarbeiter versenden, Intranet, Unterschrift durch neue MA | |
| CO2-Reduzierung | Prozentsatz an Paketen, die mit CO2-neutralen Programmen versendet wurden | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 8,5% der Pakete wurden CO2-neutral versendet | 12% der Pakete sollen CO2-neutral versendet werden | Kunden für DHL Go Green gewinnen | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Arbeitsplatzgestaltung | durch Auditierung vor Ort | Lieferantenauditcheckliste | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | keine bekannten Abweichungen | keine Abweichungen erkannt | Lieferant wird über Audit geprüft, es darf keine Abweichung in dem Bereich geben | |
| Sicherheitsbestimmungen am AP | durch Auditierung vor Ort | Lieferantenauditcheckliste | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | keine bekannten Abweichungen | keine Abweichungen erkannt | Lieferant wird über Audit geprüft, es darf keine Abweichung in dem Bereich geben | |
| Korruptionsbekämpfung | | | | | | | |
| Code of Conduct | Anzahl an Lieferanten die den Code of Conduct unterschrieben haben | FB 6.2.0 Code of Conduct | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 23 Lieferanten haben Unterschrift geleistet | 30 Lieferanten sollen Code of Conduct unterschrieben haben | Von Lieferanten bei Zusammenarbeit unterschreiben lassen | |
| Umweltschutz | | | | | | | |
| Umweltschutzzrichtlinien bei Lieferanten | Prozentsatz an Lieferanten mit Umweltschutzzrichtlinien | Lieferantenauditcheckliste, Lieferantenbewertung | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | 70% der Lieferanten haben Umweltschutzzrichtlinien | 75% der Lieferanten sollen Umweltschutzzrichtlinien implementiert haben | Im Auditbogen einbauen/ In Lieferantenbewertung berücksichtigen | |
| Müllvermeidung im Produktionsablauf | Anzahl der über das Reklamagement gemeldeten Vorfälle (unnötige Verpackungen z.B. bei Weiterveredelung) | Reklamationsmanagement, Lieferantenbewertung | Keine. 2013 ist 1. Jahr der Dokumentation | Keine Fälle gemeldet | unter 3 Vorfälle | Kommunikation mit den Lieferanten ausbauen | |